



RECULL DE PROPOSTES PER MINIMITZAR L'IMPACTE NEGATIU DE GÈNERE DEL SISTEMA DE TELETREBALL A L'AJUNTAMENT DE BARCELONA

**Sara Moreno Colom
Vicent Borràs Català
Paula Arboix Caldentey
Mireia Riera Madurga**

UAB

Universitat Autònoma
de Barcelona



Centre d'Estudis Sociològics
sobre la Vida Quotidiana
i el Treball

Índex

1. Introducció.....	3
2. Propostes d'actuació.....	4

1. Introducció

El present document recull les propostes d'actuació contingues a l'estudi *Propostes per minimitzar l'impacte negatiu de gènere del sistema de teletreball a l'Ajuntament de Barcelona* realitzat pel Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) de la Universitat Autònoma de Barcelona.

L'emergència sanitària provocada per la Covid19 i el necessari confinament de la població per combatre la pandèmia ha significat, des del punt de vista de l'organització del treball, un canvi molt important cap a l'impuls de formes de treball a distància. Però aquest impuls del teletreball ha estat una resposta fruit de l'emergència, lògica davant la situació viscuda i, com a tal, no ha pogut ser planificada amb el temps i els mitjans necessaris.

Des de la **perspectiva de gènere**, l'assignació social del treball de cura a les dones ha implicat que durant la crisi s'hagi delegat en elles, i de forma obligatòria, l'atenció als infants i les persones dependents arrel del tancament de centres educatius, centres de dia, etc., i també per l'afectació que ha tingut la crisi en el funcionament dels serveis d'ajuda domiciliària.

En aquest context, l'objectiu principal d'aquest document és proposar mesures orientades a incorporar la perspectiva de gènere en el model de teletreball per tal que la seva implantació no tingui un impacte negatiu en les condicions i oportunitats laborals de les dones.

El disseny de les propostes parteix d'una doble aproximació empírica quantitativa i qualitativa realitzada sobre la realitat del treball a distància durant els períodes de confinament i restabliment.

L'estudi es tracta d'un encàrrec de l'Ajuntament de Barcelona (Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps) que sorgeix en el marc del procés d'elaboració d'un sistema de teletreball al mateix Ajuntament i la preocupació per evitar retrocessos en matèria d'igualtat dins l'organització municipal.

2. Propostes d'actuació

La formulació de la bateria de propostes inclou un conjunt de reflexions prèvies a partir de les quals es concreten les línies d'actuació i les mesures orientades a minimitzar un eventual impacte de gènere negatiu del futur model de teletreball.

En el marc de la regulació vigent, el punt de partida de la present proposta és evitar el risc de feminitzar el teletreball de la mateixa manera que ha passat amb el temps parcial o la reducció de jornada. La segregació laboral que travessa la plantilla municipal juntament amb el pes dels imaginaris socials vinculats a la responsabilitat femenina del treball de cura i la persistència de la desigual distribució del treball domèstic i familiar dins les llars són tres factors que podrien contribuir a una major preferència pel teletreball entre les dones. Al rerefons d'aquesta elecció residiria, molt probablement, la percepció de la modalitat com una millora per a la conciliació de la vida laboral, familiar i personal. En aquest sentit, cal tenir present que les preferències no són neutres a les condicions materials d'existència que defineixen la posició que les persones ocupen dins de l'estructura social. Sota l'aparença del lliure dret a escollir la modalitat del teletreball, cal considerar l'impacte de gènere en termes de causes i conseqüències.

Pel que fa a la causa de l'elecció, no es poden desvincular les preferències de les dones i els homes d'una realitat quotidiana marcada per l'experiència quotidiana de la doble presència femenina o de l'absoluta disponibilitat laboral masculina. Pel que fa les conseqüències, l'elecció de la modalitat del teletreball diferencial per raó de gènere pot comportar un impacte negatiu per a les dones tant pel que fa a la polarització de la plantilla municipal com el reforçament de patrons contraris a la corresponsabilitat dins de les llars. D'una banda, en l'àmbit laboral, pot estigmatitzar i penalitzar a les persones que fan teletreball tot obstaculitzant la seva promoció laboral i empitjorant les condicions de treball. En última instància, la no presència en el lloc de treball pot apartar a les persones de la presa de decisions. D'altra banda, en l'àmbit domèstic, pot contribuir a fer difuses les fronteres entre la vida professional i personal tot reforçant la desigual distribució de treball domèstic i de cura entre les dones i els homes.

Des de la perspectiva de gènere, doncs, cal considerar la possibilitat d'obtenir uns efectes contraris als desitjats. Una reflexió interessant en aquest sentit sorgeix quan s'analitza la relació entre la reducció de jornada i el treball a distància. Alguns discursos plantegen la modalitat del teletreball com una mesura per afavorir la disminució de la reducció de jornada entre les dones i la millora de les seves condicions laborals. Si bé la jornada completa comporta un impacte positiu en termes econòmics, la modalitat del teletreball córrer el risc de reforçar la responsabilitat femenina dins la llar. A partir de l'estudi de cas de l'Ajuntament de Barcelona, s'observa un contrast entre les dades quantitatives i qualitatives: un volum important de dones renuncia a la reducció de jornada amb el treball a distància però el grup de discussió apunta que aquesta renúncia no es donaria en un futur model de teletreball.

En qualsevol cas, existeix el risc de repetir el conjunt de costos que l'experiència del treball a distància ha comportat durant el confinament i el restabliment: augment de la càrrega total treball i jornades interminables. Costos que, com evidencien les dades presentades en aquest informe, impliquen estrès

associat al treball, esgotament emocional, menys control del temps, escassetat de temps, més interrupcions, menys hores de son, disminució de les activitats d'oci i dificultat per separar l'àmbit professional i personal.

Les expectatives captades a través dels grups de discussió i les propostes formulades per les representants sindicals apunten un conjunt d'aspectes orientats a reforçar la separació de l'esfera laboral i personal dins de les llars. El conflicte que sorgeix amb la fusió dels àmbits s'identifica com la principal problemàtica, més enllà dels efectes negatius per la promoció laboral o l'augment de la càrrega total de treball. En aquest sentit, cal assenyalar el risc d'invisibilitzar o menystenir els possibles impactes negatius dins l'àmbit laboral per part de les mateixes dones. Pel que fa a les propostes, totes s'orienten a combinar rigidesa horària amb flexibilitat tot assenyalant la necessitat de definir la modalitat de teletreball com una nova organització que implica revisar i repensar el temps de treball propi de la modalitat del treball presencial.

El conjunt de reflexions teòriques i evidència empírica justifica la següent proposta definida amb l'objectiu d'evitar els costos i riscos de feminitzar el teletreball des del paradigma de la transversalitat de gènere. En concret, es planteja la necessitat de dissenyar un sistema integral que entengui el **teletreball com una modalitat de treball universal desvinculada de les situacions personals**. A continuació s'apunten les premisses conceptuais i principis que han de guiar la concreció del model que s'haurà de planificar, implementar, acompanyar i avaluar:

- El teletreball com una modalitat de treball i no una mesura per a donar resposta a altres objectius com ara les necessitats derivades de la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.
- El teletreball com una modalitat combinada amb la modalitat del treball presencial que forma part de l'organització del treball de cada servei, àrea, unitat o equip.
- El teletreball com una modalitat definida segons una organització del treball diferent a la modalitat presencial i que pot ser reversible.
- El teletreball com una modalitat que regula l'àmbit laboral dins l'àmbit domèstic amb l'objectiu de mantenir-los separats i evitar contribuir en la seva fusió dins de les llars.
- El teletreball com una modalitat on cal revisar la idea de control horari vinculada al treball presencial atès que hi resulta més difícil regular la jornada laboral i el dret a la desconnexió.
- El teletreball com una característica del lloc de treball i no un dret individual vinculat a determinades situacions (malaltia, responsabilitats de cura, edat, etc.).
- El teletreball com una modalitat que s'adapta a la heterogeneïtat dels llocs de treball tot realitzant una prèvia valoració i avaluació de la seva càrrega.

- El teletreball com una modalitat que preveu l'adaptació de tots els permisos laborals existents pel treball presencial, no és un permís laboral més.
- El teletreball com una modalitat organitzativa que requereix d'un disseny desvinculat del debat sobre la productivitat i el control horari.
- La modalitat del teletreball representa un canvi estructural en la cultura laboral que s'ha de basar en la confiança i responsabilitat.
- La modalitat del teletreball requereix d'un canvi en la cultura organitzativa que contempli tot el personal a fi d'evitar que esdevingui una modalitat excloent, polaritzant i discriminatòria.
- El teletreball com una modalitat que implica formació, prèvia i contínua, així com el suport institucional per assegurar el seu bon funcionament i evitar l'ús discrecional.
- El teletreball comporta riscos laborals específics que cal preveure per a poder dissenyar els protocols pertinents.
- La modalitat del teletreball s'ha d'implementar amb el suport d'un sistema de monitoratge i seguiment orientat a captar els efectes, costos o perjudicis que pot implicar des de la perspectiva de gènere.

A partir d'aquestes premisses que han de guiar el disseny de la modalitat del teletreball, es proposen aspectes més concrets orientats a la definició de les mesures segons quatre blocs: organització del treball, temps de treball, recursos i riscos. Es tracta d'una bateria de propostes complementàries, que no s'auto-exclouen, des d'un plantejament integral propi de la transversalitat de gènere.

Organització del treball

- Revisar els llocs de treball per valorar si és viable la modalitat del teletreball.
- Definir la modalitat del teletreball segons la naturalesa del lloc de treball (servei, competències, projectes, objectius, etc).
- Incloure la doble modalitat (presencial i virtual) en l'organització del treball.
- Organitzar el treball tot diferenciant el treball en equip i l'autònom.
- Combinar l'autogestió i autoorganització del treball amb la coordinació d'equip.
- Organitzar el treball segons tasques presencials i virtuals.
- Definir el sistema de coordinació del treball presencial i virtual.
- Establir plans de comunicació fluïda, directa i transparent.
- Promoure la gestió efectiva dels canals de comunicació.
- Potenciar la gestió col·lectiva dels problemes individuals vinculats a la modalitat.

- Evitar els riscos d'aïllament de les persones en l'organització del treball.
- Definir un pla personal que concreti tasques, objectius i dies del teletreball

Temps de treball

- Desenvolupar mesures orientades a reforçar la separació de les esferes professional i personal
- Sincronitzar el temps i l'espai dins l'equip de treball.
- Organitzar el temps de treball segons l'organització del treball i la distribució de les tasques.
- Dividir la jornada laboral en una franja fixa, per mantenir part de l'horari, i una franja flexible.
- Fomentar l'autonomia en la gestió flexible del temps segons l'horari laboral fixe.
- Garantir el dret a la desconnexió.
- Promoure mesures que permetin reduir les interrupcions durant la jornada laboral.
- Promoure mesures que facilitin realitzar pauses de descans durant la jornada laboral.
- Establir límits horaris en les reunions virtuals.
- Establir mesures de control que no impliquin pressió productiva ni presencialitat virtual.

Recursos

- Garantir l'equipament tecnològic adequat i necessari per a treballar des de casa.
- Garantir els recursos logístics i materials.
- Garantir l'accés a les dades i la informació.
- Oferir suport tècnic per resoldre problemes tècnics o logístics des de casa.
- Oferir compensació econòmica retributiva dels costos de l'activitat productiva dins de la llar.
- Promoure formació específica sobre la modalitat del teletreball: gestió del temps, hàbits saludables, gestió de les xarxes, ús adequat programari informàtic, drets laborals o ciberseguretat.

Riscos

- Considerar els riscos laborals i psicosocials específics de la modalitat del teletreball més enllà dels pensats sota el patró masculí i el treball presencial en espai públic.
- Regular les noves situacions en termes de riscos laborals i psicosocials, així com preveure els buits legals en termes d'organització treball, prevenció, registre horari, seguretat informació i protecció dades.
- Definir indicadors per avaluar els nous riscos laborals i psicosocials relacionats amb: càrrega total de treball, esgotament emocional, estrès, ergonomia, ciberviolències i ciberseguretat.
- Establir protocols d'actuació i programes de prevenció específics pels riscos laborals i psicosocials vinculats al teletreball.
- Desenvolupar programes de detecció de les violències de gènere en la modalitat del teletreball.

- Preservar el dret a la intimitat, la vida privada, la protecció de dades i la confidencialitat.
- Impulsar polítiques de prevenció contra les vigilàncies, el control remot i la seguretat cibernètica.
- Establir un sistema de seguiment i revisió de la implementació de la modalitat del teletreball des de la perspectiva de gènere a partir d'un sistema d'indicadors específic que tingui en compte els nous riscos laborals i psicosocials, així com els indicadors del III Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Barcelona.